

Шушакова Вероника Сергеевна,

бакалавр 4-го курса

*Уральского института управления — филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация. В статье рассматриваются различные методы психологической оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных должностей с использованием информационных технологий.

Ключевые слова: программы оценки профессиональных и личностных качеств, психологические тесты, диагностика государственных служащих.

Shushakova Veronika,

Undergraduate Student of the 4th year

*Ural Institute of management-branch of the Russian Academy of national economy
and public administration under the President of the Russian Federation*

USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE PSYCHOLOGICAL EVALUATION OF PUBLIC CIVIL SERVANTS

Abstract. The article considers various methods of psychological evaluation of professional and personal qualities of candidates for vacant positions using information technologies.

Keywords: professional and personal quality assessment programs, psychological test, diagnostics of civil servants.

Поступление на гражданскую службу происходит по результатам конкурса (если иное не предусмотрено законом) [1, ст. 22], при этом конкурсной комиссией оценивается уровень соответствия кандидата

установленным квалификационным требованиям, базовыми из которых являются уровень образования, продолжительность стажа, знания и навыки, профессиональные и личностные качества [2].

Особое внимание уделяется анализу персональной эффективности кандидата, его гибкости, умению подстраиваться под ситуацию, готовности учиться, умению работать в команде, находить взаимопонимание в коллективе и решать конфликтные ситуации. Высоко ценится стратегическое мышление, лидерские способности и готовность принимать управленческие решения, особенно у кандидатов на руководящие должности [3, гл. 2 п. 7].

Однако проблема острой нехватки инновационных методов оценки государственных служащих и недостаточность знаний кадровых работников в области анализа психологии человека тормозит развитие кадровой политики.

Использование современных информационных технологий в значительной мере может помочь в развитии сферы управления человеческими ресурсами. Применение компьютерного тестирования при оценке кандидатов не только сокращает время на проверку результатов, но и снижает расходы на дополнительное обучение специалистов отделов кадров, особенно для проведения психологической оценки соискателей.

Коммерческие компании применяют компьютерное тестирование на протяжении многих лет. Чаще всего используются тесты, показывающие уровень интеллектуальных способностей (тест Г. Айзенка, В. Н. Бузина, матрицы Равена) [4], склонности к определенной профессиональной деятельности (структура интеллекта Р. Амтхауэра, карта интересов А. Е. Голомштока), индивидуально-типологические свойства соискателя (тест фрустрации Розенцвейга, Фрайбургский опросник).

Тест на тип личности по Майерс — Бриггс определяет, как люди воспринимают мир и принимают решения. Данный метод очень популярен среди западных компаний, его проходят 70 % американских выпускников [5]. Еще одним популярным американским тестом является General Aptitude Test Battery, созданный по заказу службы занятости США и использующийся при расстановке кадров в армии и государственных учреждениях [6].

Все перечисленные тесты доступны для онлайн-прохождения в сети Интернет и могут быть полезны не только сотрудникам отдела кадров, но и людям, желающим найти более подходящую для себя должность.

На государственной службе в РФ большую популярность набирает программа Psychometric Expert — система планирования и проведения психологической диагностики личности и группы, позволяющая вести учет, психологический отбор, оценку и сопровождение персонала организации, а также различных групп людей. Данная программа объединяет в себе оценку эмоционально-волевой сферы личности, мотиваций и потребностей, сферу межличностных взаимоотношений, индивидуальные особенности человека, его интересы и склонности, а также когнитивные функции. И уже применяется в Министерстве обороны РФ, Министерство по чрезвычайным ситуациям РФ, Федеральной таможенной службе (25 субъектов РФ), в Правительствах областей РФ (11 регионов) и других органах власти [7].

Использование подобных информационных программ повсеместно на государственной службе может в значительной мере повысить эффективность работы отдела кадров, не умаляя важности человеческой составляющей в процессе оценки и мотивации сотрудников.

Литература

1. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // СЗ Рос. Федерации. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.

2. Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы и государственным гражданским служащим : метод. инструментарий Минтруда России (в ред. от 25 июня 2015 г.). В данном виде документ опубликован не был // «КонсультантПлюс».

3. Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных

органов : Постановление Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397 // СЗ Рос. Федерации. — 2018. — № 16 (часть II). — Ст. 2359.

4. Лукашева К. А. HR-технологии: психодиагностика в работе с персоналом // Современная психология : материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2016 г.). — Казань: БуК, 2016. — С. 35–37.

5. Тест на тип личности по Майерс-Бриггс (МБТИ) // Блог 4brain. 2014. 30 октября. URL: <https://4brain.ru/blog/тест-на-тип-личности-майерс-бриггс> (дата обращения: 16.02.2020)

6. Baydoun R. B., Neuman G. A. The future of the General Aptitude Test Battery (GATB) for use in public and private testing // J. Bus. Psychol. — 1992. — № 7. — 81–91.

7. Автоматизированное рабочее место психолога // Psychometric Expert. URL: <https://www.psychometrica.ru/> (дата обращения: 16.02.2020).